

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang memberikan sumbangan besar terhadap usaha pencapaian tujuan suatu lembaga pendidikan. Implementasi tugas guru dalam sekolah kesehariannya merupakan suatu manifestasi positif dalam berbagai bidang yang ada dalam sekolah di mana unsur manusia sebagai salah satu asset penting organisasi menjadi motor penggerak putaran roda organisasi yang memiliki kontribusi terhadap perkembangan organisasi di masa yang akan datang.

Diakui bahwa mutu pendidikan pada umumnya dan prestasi belajar siswa di sekolah pada khususnya merupakan hasil dari suatu proses interaksi berbagai faktor seperti: guru, siswa, kurikulum, buku paket, laboratorium, metodologi pengajaran, peraturan perundang-undangan di bidang pendidikan, dan berbagai input serta kondisi proses lainnya. Meskipun faktor-faktor yang menjadi input seperti disebutkan di atas telah ditangani selama ini, baik kualitas maupun kuantitasnya, sehingga kondisi saat ini sudah lebih baik daripada kondisi sebelumnya, namun mutu pendidikan dan prestasi belajar siswa seperti yang diinginkan belum terwujud sepenuhnya. (Semueil, 2011)

Menyadari hal tersebut, peningkatan kualitas mengajar guru menjadi hal yang penting untuk dikemukakan dalam kajian ini, agar dapat termotivasi kerja yang tinggi, sehingga dapat meningkatkan kinerja individu dan kinerja sekolah,

yang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap peningkatan mutu lulusan.
(Semueil, 2011)

Munandar (2001) motivasi kerja seseorang dapat lebih bercorak proaktif atau reaktif. Pada motivasi kerja yang proaktif orang akan berusaha untuk meningkatkan kemampuan-kemampuannya sesuai dengan yang dituntut oleh pekerjaannya atau akan berusaha untuk mencari, menemukan, atau menciptakan peluang dimana orang tersebut dapat berunjuk kerja yang tinggi. Sebaliknya motivasi kerja seseorang yang reaktif, cenderung menunggu upaya atau tawaran dari lingkungannya. Orang tersebut akan mulai bekerja jika didorong, dipaksa (dari luar dirinya) untuk bekerja.

Robbins (2008) dalam suatu organisasi akan banyak melihat ada individu yang motivasinya tinggi, rajin dan tekun dalam bekerja, selalu berusaha mencapai prestasi yang lebih baik, dan tidak mudah puas dengan hasil yang telah dicapai, sementara ada pula orang sudah merasa puas dengan prestasi yang sedang-sedang saja dan tidak tergolong untuk meraih prestasi yang lebih baik lagi. Bahkan ada juga individu yang terlihat asal-asalan saja dalam bekerja, mudah putus asa, dan menganggap tugas yang diterima sebagai beban. Motivasi kerja bersifat jangka panjang, inspirasi lebih lanjut diberikan kepada bawahan yang penuh motivasi dengan mempercayai mereka untuk berdasarkan inisiatifnya sendiri dan mendorong mereka menerima tanggung jawab seluruh pekerjaan. Untuk bawahan yang dimotivasi perlu ditemukan apa yang dapat memotivasi mereka dan menjalankan apa pun yang dapat membantu mereka.

Komponen dasar dari lingkungan motivasi kerja adalah kerja sama antara pemimpin dan karyawannya, dan yang harus diberikan pemimpin kepada bawahannya dan sebaliknya diharapkan mereka. adalah penting mengawasi dan mendukung bawahan, namun perlu dipastikan tidak akan merusak motivasi kerja ditempat pekerjaan. Untuk memotivasi karyawan perlu melibatkan mereka yang akan terkena pengaruh dari keputusan pemimpin. Melibatkan bawahan pada tahap awal akan mendorong motivasi kerja pada karyawan. Dihampir semua perusahaan atau organisasi yang ada, pegawai merupakan suatu asset penting yang wajib mereka jaga. Oleh karena itu bagi perusahaan yang khususnya bergerak dibidang jasa yang mengandalkan motivasi pegawai di perusahaan atau organisasinya, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerjanya pegawainya. Proses motivasi itu sendiri akan berhubungan erat bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dihentikan dan reaksi subjektif semacam apakah yang timbul dalam diri organism ketika semua itu berlangsung. Maka perlu kiranya suatu perusahaan benar-benar memahami bagaimana proses motivasi itu bisa dilakukan. Maka perlu kiranya perusahaan memahami pula cara-cara yang benar dalam memotivasi karyawannya dengan melakukan upaya-upaya agar mampu meningkatkan motivasi kerj pada karyawan.

Pada kenyataannya bahwa tidak semua karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi, karena kadang justru terjadi penurunan. Banyak kasus pada tenaga pengajar sekarang ini berperilaku indisipliner. Perilaku indisipliner mungkin terlihat sepele. Namun pada kenyataannya hal-hal tersebut dapat berdampak buruk bagi para murid seperti hasil nilai ujian nasional yang turun.

Dalam beberapa tahun belakangan ini, beberapa topik media massa menyoroti perilaku indisipliner yang dilakukan para guru. Misalnya saja Koran Suara Merdeka Jawa Tengah menyoroti para guru yang pada jamnya sekolah tetapi berada ditempat pembelanjaan di Semarang, kisah yang sama terjadi beberapa tahun sebelumnya di sebuah sekolah tinggi di Bandung di mana disaat jam sekolah terdapat beberapa guru berada dilingkungan sekolah.

Salah satu masalah yang sering muncul dalam dunia pendidikan pada era otonomi dewasa ini adalah masih rendahnya motivasi kerja guru. Banyaknya keluhan dari masyarakat, akibat rendahnya prestasi belajar siswa, dan bahkan berdampak pada keresahan orang tua siswa yang status sosial ekonominya menengah keatas yang telah banyak mengeluarkan biaya tambahan pendidikan diluar sekolah (kursus). Fenomena ini muncul karena rendahnya perolehan Nilai Ebtanas Murni (NEM) anak mereka, dan keabsahan nilai yang tercantum dalam Daftar Nilai Ebtanas Murni (DANEM) sering menjadi sorotan dalam wacana Pendidikan di Indonesia. Diakui bahwa mutu pendidikan pada umumnya dan prestasi belajar siswa di sekolah pada khususnya merupakan hasil dari suatu proses interaksi berbagai faktor seperti: guru, siswa, kurikulum, buku paket, laboratorium, metodologi pengajaran, peraturan perundang-undangan di bidang pendidikan, dan berbagai input serta kondisi proses lainnya. (Samueil, 2011).

Samueil (2011) berdasarkan penelitian yang dilakukannya ditemukan bahawa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi kerja guru SMK Negeri Manado. Yang artinya bahwa gaya kepemimpinan seperti bertanggung jawab, menjalin kerja sama, memberdayakan staf, menyelesaikan konflik,

pengambilan keputusan dapat meningkatkan motivasi kerja guru yang meliputi memenuhi kebutuhan, mendapat jaminan, menyenangkan profesi, mendapatkan status, dan kondisi kerja.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara yang dilakukan peneliti dilapangan pada awal tahun 2014 didapatkan hasil adanya perilaku indisipliner yang dilakukan oleh beberapa guru seperti datang kesekolah terlambat, terlambat masuk kelas, tidak semangat, saat mengajar hanya diberikan tugas kemudian ditinggal pergi, terpaku hanya dengan satu metode mengajar, dan lain-lain. Perilaku-perilaku tersebut memperlihatkan kurang optimalnya guru dalam bekerja. Kurang optimalnya guru dalam bekerja mengindikasikan rendahnya motivasi kerja yang dimiliki guru.

Menyadari hal tersebut, peningkatan kualitas mengajar guru menjadi hal yang penting untuk dikemukakan dalam kajian ini, agar dapat termotivasi kerja yang tinggi, sehingga dapat meningkatkan kinerja individu dan kinerja sekolah, yang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap peningkatan mutu lulusan. Menurut Wulani (2005) motivasi kerja juga sangat bergantung pada persepsi pekerja terhadap pengalaman pekerjaan mereka. ketika motivasi ekstrinsik (misalnya gaji, posisi, kenyamanan kerja, jaminan kerja) mereka tidak terpenuhi oleh organisasi, maka dapat muncul persepsi negatif dan berkurangnya keyakinan pekerja terhadap hubungan perjanjian kerja. Diperkuat oleh Harsey- Blancard (1995) yaitu status, hubungan antar manusia, supervisi, peraturan-peraturan perusahaan dan administrasi, jaminan dalam pekerjaan, kondisi kerja, kondisi kerja, gaji, kehidupan pribadi pekerjaannya sendiri.

Bagi suatu organisasi dalam mewujudkan wacana di atas, peran seorang pemimpin sangat penting artinya. Hal ini dikarenakan seorang pemimpin adalah motor penggerak organisasi, pemimpin organisasi selalu membuat keputusan, membuat rencana dasar dan menentukan tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinannya dalam organisasi, karena kepala sekolah memiliki peranan dalam hal mempengaruhi, mengarahkan dan mendorong motivasi kerja guru, agar tujuan organisasi tercapai harus menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh semua anggota organisasi. Kepemimpinan penting terutama gaya kepemimpinan yang demokratis, tetapi kecenderungan yang ada adalah lebih pada kepengarahan. (Semueil, 2011)

Didalam kepemimpinan demokratis ini seseorang pemimpin menempatkan manusia sebagai faktor terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi guna mencapai apa yang menjadi tujuan dalam organisasi tersebut. Dalam kepemimpinan demokratis ini seorang pemimpin dalam menjelaskan kepemimpinannya ia selalu bekerja sama dengan para bawahannya, baik itu dalam pengambilan suatu keputusan ataupun dalam penentuan strategi usaha pencapaian tujuan bersama. (Maya Ilahisa, 2011). Oleh karena itu pemimpin harus dapat menggunakan gaya kepemimpinannya secara tepat agar secara langsung dapat memotivasi. Gaya kepemimpinan demokratis yang dijalankan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain sesuai dengan keinginannya itu dipengaruhi oleh sifat pemimpin itu sendiri. Pemimpin dengan gaya

kepemimpinan demokratis yang baik akan menciptakan motivasi yang tinggi didalam diri setiap bawahan serta kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai, akan menyebabkan motivasi kerja yang rendah. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan demokratis. Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi. Karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewabiwaan, dan juga pemimpin itu didalam menciptakan motivasi didalam diri bawahan.

Apabila dilihat dari fenomena yang telah dipaparkan di atas dapat dirumuskan suatu permasalahan yaitu “Apakah adaa hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja guru?”. Selanjutnya judul dari penelitian ini adalah “Hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja gur

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja
2. Tingkat gaya kepemimpinan demokratis
3. Tingkat motivasi kerja
4. Seberapa besar sumbangan efektif gaya kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja guru

C. Manfaat Penelitian

1. Bagi Kepala Sekolah

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi tentang pentingnya gaya kepemimpinan demokratis yang akan berpengaruh pada motivasi kerja didalam organisasi tersebut.

2. Bagi Guru

Memberikan gambaran dan sumbangan informasi pentingnya faktor-faktor tertentu untuk mendapatkan motivasi kerja serta peran pemimpin dalam organisasi akan sangat menentukan tercapainya harapan yang optimal.

3. Bagi Ilmuan Psikologi

Peneliti ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan yang bermanfaat untuk penelitian selanjutnya.